



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 42 Volume: 9 Issue: 42

Şubat 2016 February 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

**ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
BİÇİMLENDİRİCİ DEĞİŞKEN ROLÜ**
**PERCEIVED OVERQUALIFICATION AND JOB PERFORMANCE: THE MODERATING EFFECT OF
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT**

Banu S. ÜNSAL AKBIYIK*

Öz

Bu çalışmanın amacı, algılanan aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca algılanan aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü oynayıp oynamadığı da test edilmektedir. Çalışmanın verileri, İstanbul'da bulunan ve özel sektörde faaliyet gösteren 152 beyaz yakalı işgörenden toplanmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre aşırı nitelikliliğin bağlamsal performansı anlamlı ve negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca yüksek düzeydeki algılanan örgütsel desteğin, algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki negatif etkisini azaltarak biçimlendirici değişken rolü oynadığı görülmüştür. Ancak algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansını anlamlı bir şekilde etkilemediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Görev Performansı, Bağlamsal Performans, Algılanan Örgütsel Destek.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationships between perceived overqualification and task and contextual performance. The study also attempts to examine the moderating effect of support at work on these relationships. Data comes from 152 white collar employees in Istanbul. The results demonstrate that perceived overqualification is significantly and negatively related to contextual performance. This relation was moderated by perceived organizational support. However perceived overqualification was not related with task performance.

Keywords: Perceived Overqualification, Task Performance, Contextual Performance, Perceived Organizational Support.

1. Giriş

Disiplinler arası bir çalışma konusu olan nitelik uyumsuzluğu, literatürde kişinin eğitimi, becerisi, bilgisi, tecrübesi ve yeteneklerinin işin gerektirdiğinden daha fazla ya da daha az olması olarak ifade edilmektedir (Erdoğan vd. 2011a:217). Freeman, R. B. (1976) "The Overeducated American" adlı kitabında aşırı nitelikliliği ilk defa ele aldıktan sonra söz konusu kavram, ekonomi, sosyoloji ve işletme yönetimi bilim dalları tarafından incelenmeye başlanmıştır (Kalleberg, 2007).

Literatürde nitelik uyumsuzluğu genellikle negatif bir durum olarak ele alınmakta ve söz konusu kavram açıklanırken farklı teoriler üzerinde durulmaktadır (Erdoğan vd. 2011a:220). Bu çalışmada kişi-iş uyumu teorisi çerçevesinde, talep-yetenek ve ihtiyaç-sunulan uyumundan hareketle aşırı niteliklilik kavramı açıklanmaktadır. Aşırı nitelikliliğin iş ile ilgili tutum ve davranışları olumsuz etkilediği birçok çalışmada gösterilmiştir. (Johnson vd. 2002:439; Maynard vd. 2006:549). Buna rağmen aşırı nitelikliliğin işe ilişkin çıktılar üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalarda, birbiriyle tutarlı sonuçlar ortaya çıkmadığı da görülmektedir (Lobene ve Meade, 2013:509). Bu çalışmanın temel amacı, aşırı nitelikliliğin diğer iş ile ilgili tutum ve davranışlara kıyasla nadiren ele alınan iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Çalışmada iş performansı olarak görev ve bağlamsal performansa odaklanılmıştır.

Literatür incelendiğinde iş performansı ve aşırı niteliklilik arasındaki ilişkinin tam olarak ortaya konulmadığı görülmektedir (Fine ve Nevo, 2008:347). Bazı çalışmalarda iki kavram arasında negatif yönlü ilişkiden bahsedilirken (Bolino ve Feldman, 2000:906), bazı çalışmalarda pozitif yönlü ilişkiden (Erdoğan ve Bauer, 2009:564; Fine ve Nevo, 2008:354) ve bazı çalışmalarda da ilişkiye rastlanmadığı belirtilmiştir (King ve Hautaluoma, 1987:421). Bu durumun nedeni, aşırı nitelikliliğin sadece işgörene odaklanarak açıklanmaya çalışılmasıdır (Fine ve Nevo, 2008:354). Bu doğrultuda çalışmanın bir diğer amacı ise algılanan örgütsel desteğin, aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performansına etkisinde biçimlendirici değişken rolünü test etmektir. Algılanan örgütsel destek, işgörendenlerin örgütlerine ilişkin tutum ve davranışlarını açıklamada Sosyal Değişim Kuramından yararlanmaktadır. Söz konusu teoriye göre işgören örgütten destek gördüğünü

* Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Konaklama İşletmeciliği Bölümü.

algılandığında, kişi örgüt yararına olumlu şeyler yapmak için kendini zorunlu hissedecektir (Eisenberger vd. 2001:43). . Yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan aşırı nitelikli işgören, sahip olduğu nitelikleri görev ve/veya bağlamsal performansını arttırarak örgüt yararına kullanmak isteyebilir. Bu doğrultuda Sosyal Değişim Kuramının temel varsayımları göz önüne alınarak, algılanan örgütsel desteğin, aşırı niteliklilik ve iş performansı arasındaki etkileşim üzerinde biçimlendirici değişken rolünü oynayacağı tahmin edilmektedir.

Çalışmanın, dünya’da ve Türkiye’de önemli bir sorun olan aşırı nitelikliliğe odaklanması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde, aşırı nitelikliliğe ilişkin ampirik çalışmaların Kuzey Amerika’da ve Batı Avrupa’da yapıldığı görülmektedir (Erdogan ve Tauer, 2009:558; Sadava, 2000:560). Aşırı niteliklilik gelişmekte olan ülkeler için de önemli bir sorun teşkil etmesine rağmen bu konuda yapılan çok az sayıda çalışma bulunmaktadır (Erdogan ve Tauer, 2009:558). İşsizliğin çok fazla olduğu Türkiye’de aşırı nitelikli işgörenler, işsiz kalmamak için nitelikleriyle uyumlu olmayan işleri kabul edebilmektedirler. Çalışma, bu doğrultuda konunun geliştirilmesi açısından ulusal yazına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Ayrıca aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinin kişi-iş uyum teorisi çerçevesinde ele alınması ve algılanan örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolüne odaklanılması, çalışmanın literatüre olan diğer katkısını göstermektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Edwards 1991 yılında yaptığı çalışmada kişi-iş uyumunu, talep-yetenek ve ihtiyaç-sunulan uyumu olarak ele aldığı görülmektedir. Talep-yetenek uyumu kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin yaptığı işin gerekleriyle uyumlu olmasını ifade etmektedir (Cable ve DeRue, 2002:877; Kristof-Brown, 2000:53). İhtiyaç-sunulan uyumu ise kişinin ihtiyaçları, tercihleri ve isteklerinin örgüt tarafından yaptığı iş karşılığında tatmin edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Kristof-Brown vd. 2005:285). Kişi iş uyumunun bir boyutu olan nitelik uyumu/uyumsuzluğu, kişinin sahip olduğu niteliklerin yaptığı işin gerektirdiği niteliklerle uyumlu/uyumsuz olmasını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, nitelik uyumu/uyumsuzluğu kişi iş uyumunun talep-yetenek boyutunu göstermektedir (Kalleberg, 2006).

Ekonomi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı’nın (OECD) 2013 yılının son çeyreğindeki nitelik uyumsuzluğuna ilişkin verileri incelediğinde, OECD’ye üye ülkelerin aşırı nitelikli işgücü ortalaması yaklaşık %25’ dir. Bu konuda Türkiye verilerine bakıldığında; Türkiye %40 ile bu ortalamanın üzerinde bir değere sahiptir. Söz konusu ülkelerin yetersiz niteliğe sahip işgücü ortalaması yaklaşık %22’dir. Türkiye ise bu ülkeler arasında 3% ile en düşük orana sahiptir. Bu veriler ülkemizdeki işgörenlerin işe göre gereğinden daha fazla nitelikli olduklarını göstermektedir. Bu doğrultuda çalışmamızda nitelik uyumsuzluğunun alt boyutu olan aşırı nitelikliliğe odaklanılmaktadır.

Aşırı niteliklilik talep-yetenek uyumsuzluğunu ifade etmektedir. Talep örgütteki işler ile ilgili iş gereklerini temsil ederken, yetenek o işi yapan kişinin sahip olduğu bilgi, beceri, eğitim, tecrübe ve o iş ile ilgili olası diğer niteliklerin düzeyini göstermektedir (Kristof-Brown, 2000:53). Başka bir deyişle talep-yetenek uyumsuzluğu, kişinin işin gereklerinden daha fazla bilgi, beceri, eğitim, tecrübe ve o iş ile ilgili olası diğer niteliklere sahip olmasını ifade etmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere aşırı nitelikliliğin, hem objektif hem de sübjektif olmak üzere iki farklı yönü bulunmaktadır (Erdogan vd., 2011b:220). Literatürde sübjektif aşırı nitelikliliğin, kişinin iş ile ilgili tutum ve davranışları üzerinde daha çok etkisi olduğu belirtilmektedir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001:455). Bu doğrultuda bu çalışmada da algılanan aşırı nitelikliliğe odaklanılmaktadır. Algılanan aşırı niteliklilik kişi-iş uyumunun gerçekleşmediğini göstermektedir. Bu durum örgüte bağlılık ve iş tatminini azaltan (Fine & Nevo, 2008:346; Johnson vd. 2002:425-439), işten ayrılma niyeti ve davranışının ortaya çıkmasını arttıran bir algı olarak açıklanmaktadır (Erdogan ve Bauer, 2009:558; Maynard vd. 2006:529; Maynard ve Parfyovona, 2013:437). Ayrıca kişi-iş uyumunun iş performansı üzerinde etkisi olduğu da ifade edilmesine rağmen (Kristof-Brown, 2005:317), algılanan aşırı niteliklilik ve iş performansı arasındaki ilişki henüz literatürde tam olarak ortaya konulmamıştır (Erdoğan vd. 2011a:222). Bolino ve Feldman 2010 yılında yabancı ülkelerde çalışan işgörenler üzerinde yaptıkları çalışmada aşırı niteliklilikle, performans arasında negatif bir ilişki saptamışlardır. Ayrıca yöneticilerin aşırı nitelikli kişinin performansının düşük olacağı yönünde yargıya sahip oldukları için, bu kişileri işe almak istemedikleri ortaya koyulmuştur (Bashur, 2011:193). Buna rağmen Fine ve Nevo (2008) yılında yaptığı çalışmada algılanan aşırı niteliklilik ilk üstün performans değerlendirmesi arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Erdogan ve Bauer (2009) Türkiye’de perakendecilik sektöründe yaptıkları çalışmada aşırı nitelikliliğin, satış performansı ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu bulmuşlardır. Tüm bunlardan hareketle çalışmada,

algılanan aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

2.2. İş Performansı

Gelişmiş iş analizi yöntemleri, iş performansına ilişkin verileri toplamasına rağmen bu bilgiler, sadece iş ölçümlerine dayanan belirli iş veya iş ailelerine özgü olmaktadır. Günümüzde bu yöntemler iş performansını tanımlamak için gerekli kriterleri sağlaması açısından yetersiz kalmaktadır (Motowildo ve Van Scooter, 1994:475). Literatür incelediğinde iş performansı terimini tanımlamak için farklı performans davranışlarının ele alındığı görülmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002:66). Motowildo (2003:40) iş performansını "Bir kişinin belirli bir zaman dilimi boyunca gösterdiği kendine özgü davranışların örgüte katması beklenen toplam değer" olarak tanımlamaktadır. Kişilerin örgüt içi davranışlarını inceleyen çalışmalarda iş performansı, görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki tür performans boyutuyla açıklanmaya çalışılmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1993: 71-98; Motowidlo vd., 1997: 71-83; Motowidlo ve Van Scotter, 1994: 475-480).

Görev performansı, performansa yönelik iki tür davranış içermektedir. Birinci tip davranışlar, bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması sırasındaki görevlerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan davranışları temsil etmektedir. İkinci tip davranışlar örgütün teknik yetkinliğine katkı sağlayan planlama, organizasyon, koordine, denetleme işlevlerine ilişkin faaliyetleri yerine getirmek için ortaya koyulan davranışları içermektedir (Borman ve Motowidlo, 1993: 73; 1997: 99). Başka bir ifadeyle görev performansı kişinin formel iş tanımı içinde bulunan görevleri yerine getirmesine ilişkin gösterdiği performans şeklinde de tanımlanmaktadır (Otluoğlu, 2015:226). Literatürde görev performansının öncülleri bilgi, beceri, yetenek ve görevi tamamlama güdüsü olarak belirtilmiştir (Edwards ve Shipp, 2007:27).

Bağlamsal performans ise kişinin iş tanımı içinde yer almayan, örgütün teknik yetkinliğine katkı sağlayan ve görev performansının etkin ve verimli ortaya konulmasına destek olan davranışları ifade etmektedir (Borman ve Motowidlo, 1993:73; Motowidlo ve Van Scooter, 1994:456). Başka bir deyişle, bağlamsal performans göreve ilişkin faaliyetlerde ve süreçlerde örgütün sosyal ve psikolojik çevresini düzenleyerek örgütsel etkinliğe etki eden davranışlar şeklinde açıklanmaktadır (Christian vd. 2011:101). Literatürde bağlamsal performansın öncülleri kişilik özellikleri ve işe yönelik tutumlar olarak belirtilmiştir (Edwards ve Shipp, 2007:27). Bağlamsal performansın içerdiği beş faaliyet aşağıdaki şekilde belirlenmiştir (Motowidlo ve Van Scooter, 1994:456):

- İşin parçası olmayan görev faaliyetlerinin yapılmasında gönüllü olmak,
- Kendi iş faaliyetlerinin başarılı bir şekilde tamamlanması gerektiğinde, istekli olarak çaba göstermek,
- Diğerlerine yardım etmek, işbirliği sağlamak,
- Kişisel olarak tercih edilmese de, örgütsel kural ve prosedürlere uymak,
- Örgütsel hedefleri destekleme, savunma ve onaylamak.

İş performansının iki ayrı boyutu olan görev ve bağlamsal performans temelde üç nedenden dolayı farklılaşmaktadır. Görev performansı aynı örgüt içinde farklı işlerde çeşitlilik gösterirken, bağlamsal performans farklı işler için aynı örgüt içinde değişiklik göstermez (Borman ve Motowildo, 1997:102). İşgörenlerin görev performansı, sahip oldukları bilgi, beceri, yeteneklerine göre farklılaşırken, bağlamsal performansları kişilik özelliklerine göre çeşitlilik göstermektedir (Goodman ve Svyantek, 1999). Kişinin bilgi düzeyi, yeteneği, tecrübesi, eğitimi bağlamsal performansa göre, görev performansı ile daha yüksek düzeyde pozitif ilişkiye sahipken, kişinin kişilik özellikleri, değerleri ve işe yönelik motivasyonu görev performansına göre bağlamsal performans ile daha yüksek pozitif ilişkiye sahiptir (Motowidlo ve Van Scooter, 1994:456, Borman vd. 2001:52). Ayrıca, yöneticiler performans değerlendirme süreçlerinde görev performansına ilişkin davranışlara, bağlamsal performansa ilişkin davranışlara kıyasla daha çok odaklanmaktadırlar (Borman ve Motowildo, 1997: 102).

Kişi-iş uyumu teorisine göre kişinin aşırı nitelikli olduğunu hissetmesi, kişinin talep-yetenek uyumsuzluğunu algıladığını göstermektedir. Kişinin görev performansında ne kadar etkin olduğu talep-yetenek uyumunun gerçekleşme düzeyine bağlıdır (Lauver ve Kristof-Brown, 2001:457). Yetenek, her türlü bilgi, beceri, deneyim ve örgüte özgü teknik süreçlerle etkileşime girerek örgütsel performansa katkıda bulunan unsurdur (Altıntuğ, 2009: 449). Bu doğrultuda yetenek, örgütün teknik yetkinliğine yönelik faaliyet ve davranışlardan oluşan görev performansının yerine getirilmesine destek olmaktadır. İşgörenin yeteneği örgütün talep ettiği kadar fazla, olduğunu hissettiği koşullarda, kişinin görev performansının yüksek olması beklenmektedir (Bolino ve Feldman, 2000:898). Bununla birlikte, kişinin niteliklerinin işin gereklilikleri üstünde kaldığında, kişi işinden bir süre sonra sıkılacak, işe bağlılığı ve görev performansı azalacaktır (Watt ve Hargis, 2010:170). Ayrıca aşırı nitelikli olduğunu düşünen kişi, hedef teorisine göre işine ait görevleri yerine getirirken sahip olduğu niteliklerinin tümünü kullanmadığından hedefleri kolay olarak algılar ve görev performansını yükseltmez (Erdogan ve diğerleri, 2009: 222).

Kişinin görev performansı ile ihtiyaç-sunulan uyumu arasında da ilişki bulunmaktadır. Kişi aşırı nitelikli olduğunu hissettiğinde, yaptığı iş karşılığında elde ettiği ödüllerin talep-yetenek uyumuna tam sahip olan kişi ile aynı düzeyde olmasını, kişinin sahip olduğu niteliklerin karşılığını alamadığı düşüncesini doğurmaktadır (Edwards ve Shipp, 2007:27). Beklenti teorisine göre (performans-ödül beklentisi) (Rhoades ve Eisenberger, 2002:701) kişi gösterdiği çabanın niteliklerine uyumlu olarak beklediği ve hak ettiğini düşündüğü ödülü getirmeyeceğine inandığı durumda, görev performansını yerine getirmek için gerekli olan motivasyona sahip olmayacak ve kişi, ihtiyaçlarının örgüt tarafından sunulanlarla karşılanmadığını hissettiğinde, görev performansını yerine getirmek için çaba sarf etmeyecektir.

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H1: Algılanan aşırı niteliklilik ile görev performansı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Literatürde talep-yetenek uyumu ve ihtiyaç-sunulan uyumunun bağlamsal performans davranışına etki edebileceği belirtilmektedir (Edwards ve Shipp, 2007:28; Sackett & Lievens, 2008:15-16). Bağlamsal performans davranışları, iş tanımlarında yer almasa bile örgüt, kişilerden söz konusu davranışları beklemektedir (Motowidlo ve Van Scooter, 1994:476). Bununla birlikte aşırı nitelikli kişi, niteliklerinin, becerilerinin, bilgi ve tecrübelerinin örgüt tarafından tam olarak kullanılmadığını hissettiği durumlarda, niteliklerinin yetersiz kullanıldığını ve körelendiğini düşünebilir (Lukestye, 2011:281). Söz konusu talepleri yerine getirmek yönünde örgütün beklediği davranışları sergilemez. Ayrıca ihtiyaçlarının, tercihlerinin sahip olduğu niteliklere uygun olarak örgüt tarafından karşılanmadığını hissettiği durumlarda, kişi örgüte ve işe karşı olumsuz tutumlar geliştirir (Lukestye et al., 2011:283) Söz konusu durumlarda, kişi örgütün yararına gönüllü olarak iş tanımlarının dışında kalan görev ve faaliyetleri yerine getirmek istemeyebilir.

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: Algılanan aşırı niteliklilik ile bağlamsal performans arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü

Eisenberger ve arkadaşları (1986:504) algılanan örgütsel destek teorisinde, kişinin göstermiş olduğu katkıya örgütün değer vermesi ve kendisinin refahını önemseme derecesine göre, kişinin çalıştığı kurumdan gördüğü desteğe yönelik genel inançlar oluşturduklarını belirtmişlerdir. Algılanan örgütsel destek, işgörenin sosyo-duygusal ihtiyaçlarını örgütün ne ölçüde karşıladığı ve örgüt yararına gösterdikleri çabaların örgüt tarafından ne derecede ödüllendirilme ve takdir edilmesine ilişkin varmış oldukları genel bir yargı şeklinde ifade edilmektedir (Maertz vd. 2007:1061). Algılanan örgütsel desteğin, kişilerin örgütlerine ilişkin tutum ve davranışlarını açıklamada Sosyal Değişim Teorisinden yararlanılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698). Sosyal Değişim Teorisinde, taraflar karşılıklı olarak gönüllülük esasına dayanarak bir taraftan diğer tarafa bir fayda sağlar ve bir fayda alırlar (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698). Söz konusu teoriye göre örgütünden destek gören kişinin, gördüğü desteğin karşılığını ödemeye çalışacağı ifade edilmektedir (Eisenberger vd., 2002:699). Örgütten destek gördüğünü algılayan kişi, örgüt yararına bir şeyler yapmak için kendini zorunlu hissedecektir. Bu doğrultuda yapılan ampirik çalışmalarda, algılanan örgütsel desteğinin gerek işgören sağlığı ve refahını gerekse iş ve örgüte ilişkin tutum ve davranışları olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (örn; Eisenberger vd. 2001:49; Eisenberger vd. 2002:571; Rhoades ve Eisenberger, 2002:702; Rhoades vd. 2001:833). Rhoades ve Eisenberger (2002) ve Riggles ve diğerleri (2009) algılanan örgütsel desteğe ilişkin yaptıkları meta analiz çalışmalarda, algılanan örgütsel desteğin her iki performans boyutuyla ilişkili olmasına rağmen, bağlamsal performansın görev performansına kıyasla daha yüksek düzeyde pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Kişinin güçlü örgütsel destek algılaması, artan performansın örgüt tarafından ödüllendirileceğine olan inancını da güçlenecektir. Bu doğrultuda güçlü örgütsel destek algısına sahip kişi, örgütün sağlayacağı ödüllerin farkında olacak ve hem görev performansı hem de bağlamsal performansını arttıracığı ifade edilebilir (Lychn, 1999:69). Kişi yüksek düzeyde örgütünden destek gördüğünü algıladığında, örgütün kişinin örgüte olan katkılarının farkında olduğunu, onun mutluluğuna önem verdiğini ve onunla birlikte çalışmaktan memnun olduğunu algılar ve söz konusu durum bireyin ait olma, saygı ve onaylama ihtiyaçlarını karşılar. Bu doğrultuda kişi örgütünden destek gördüğünde, sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılandığını ve talep-yetenek uyumsuzluğu hissetse bile ihtiyaç sunulan uyumuna sahip olacaktır. Bu durum kişilerin iş performanslarına olumlu yönde yansıtacağı da düşünülmektedir. Başka bir deyişle kişi talep-yetenek uyumsuzluğuna hissetse bile ihtiyaç-sunulan uyumu gerçekleştiğinde işte ve örgütte kalmak için çaba gösterir ve performansını düşürmeyebilir (Kristof-Brown vd., 2005:316). Bu doğrultuda Sosyal Mübadele Kuramının varsayımları dikkate alınarak, örgütünden destek gören kişinin, bu desteğin karşılığını örgütüne geri ödemenin yollarından birinin de iş performansını artırması olduğu ileri sürülebilir (Otluoğlu, 2014:34). Kişi aşırı nitelikliliğe sahip olduğunu algıladığında söz konusu nitelikleri görev ve ya bağlamsal performansını arttırarak örgüt yararına kullanmak isteyebilir. Bu doğrultuda yüksek örgütsel destek algısı, aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performansı üzerindeki negatif etkisini azaltabilir.

Bu görüşler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H3: Örgütsel destek algısı, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisini artırır ve ya azaltır.

H4: Örgütsel destek algısı, algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performansı üzerindeki etkisini artırır ve ya azaltır.

3. Yöntem

3.1. Uygulama Alanı

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın verileri, İstanbul'da faaliyet gösteren özel sektör şirketlerinde çalışan beyaz yakalı işgörenlerden toplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin her biri, araştırmacı tarafından İngilizce'den Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Tercüme edilen bu ölçekler, daha sonra ölçeklerin aslını görmeyen başka bir araştırmacı tarafından İngilizce'ye geri tercüme edilmiştir. Ölçeklerin orjinalleri ile İngilizce geri tercümelemeleri, araştırmacı tarafından karşılaştırılarak gerekli iyileştirmeler yapılmış ve bir anket formu oluşturulmuştur. Söz konusu anket formunun linki, araştırmacı tarafından e-mail yoluyla çeşitli özel sektör firmalarında çalışan toplamda 10 beyaz yakalı işgörene gönderilmiştir. Bu işgörenlerden, anket formunun yer aldığı linki çalışma arkadaşlarına veya tanıdıklarına beyaz yakalı işgörelere göndermeleri talep edilmiştir. Araştırma kapsamında geri dönen geçerli anket sayısı 152'dir. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması, 9.66 standart sapma ile 30'dur ve yaşları 22 ile 61 arasında değişmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasını (% 56.7) kadın işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların örgütsel kıdemlerinin ortalaması, 7.76 standart sapma ile 5.16 yıldır ve örgütsel kıdemleri 1 ile 30 yıl arasında değişmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise lisans ve lisans üstü mezunlarının % 87.5 ile büyük çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

3.2. Ölçüm Araçları

3.2.1. Aşırı Niteliklilik Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin aşırı nitelikliliğini ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekte, dokuz ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğine 1, "kesinlikle katılıyorum" seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler, "İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektiriyor" ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının 0.85 olduğu saptanmıştır.

3.2.2. Görev ve Bağlamsal Performansı Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin görev ve bağlamsal performanslarını ölçmek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen performans ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda katılımcılardan, görev performanslarını söz konusu ölçekte yer alan dokuz ifadeye göre, bağlamsal performanslarını onaltı ifadeye göre değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğine 1, "kesinlikle katılıyorum" seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

Ölçekte görev performansını ölçmek için yer alan ifadeler "İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm" ifadesi örnek olarak verilebilir. Bağlamsal performansı ölçmek için yer alan ifadeler, "Verilen görevden daha fazlasını yapmak için gönüllü olurum" ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Görev performans alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,85, bağlamsal performansı alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,84 olarak belirlenmiştir.

3.2.3. Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, örgütsel destek algılarını ölçmek için Denton vd. (2002) tarafından geliştirilen örgütsel destek ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekte, altı ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğine 1, "kesinlikle katılıyorum" seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Örgütsel destek ölçeği, ters (reverse) ifadelerden oluştuğu için bu ölçekteki ifadeler katılımcılar tarafından verilen cevaplar, SPSS paket programına geçirilirken ters kodlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler, "Bu işletmede benim düşünce ve fikirlerim dinlenmez" ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının 0.75 olduğu saptanmıştır.

3.2.4. Kontrol Değişkenleri

Bu çalışmada yaş, cinsiyet ve örgütsel kıdem, eğitim seviyesi kontrol değişkenleri olarak ele alınmışlardır. Cinsiyet değişkenine ait veriler, erkek=0 ve kadın=1 şeklinde kodlanmıştır. Eğitim seviyesine ait veriler, lisans ve lisans üstü eğitim=0 ve lise ve ilköğretim=1 şeklinde kodlanmıştır. Yaş, cinsiyet ve örgütsel kıdem ve eğitim seviyesinin kontrol değişkenleri olarak incelenmelerinin nedeni, daha önce yapılan çeşitli çalışmalarda yaş, kıdem ve eğitim seviyesinin aşırı niteliklilik ile ilişkili olduğu saptanmıştır (örn; Johnson ve Johnson, 1996; Maynard vd., 2006; Erdogan vd., 2009). Bu amaçla söz konusu değişkenlerin, bağımlı değişken olan görev ve bağlamsal performansı üzerinde etkili olabilecekleri düşünülerek yapılacak analizlerde kontrol edilmesi uygun görülmüştür.

4. Bulgular

4.1. Hipotez Testleri

Çalışmada ortaya konulan hipotezlerin test edilmesinde, hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler gerçekleştirilmeden önce regresyon analizinin yapılabilmesi için gereken normallik, varyansların homojenliği ve doğrusallık varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Histogram ve olasılık (P-P plots) grafikleri, serpmme grafiği (scatter plots) incelenerek söz konusu varsayımların sağlandığı tespit edilmiştir. Araştırmanın değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

| Değişkenler | Ort. | SS. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-------------------|------|------|--------|--------|-------|-------|---------|--------|-------|---------|
| 1.Görev Per. | 3.98 | .491 | 1 | .615** | .042 | .120 | -.104 | .256** | .156* | .267** |
| 2.Bağlamsal Per. | 3.58 | .505 | .615** | 1 | | | | | | |
| 3.Alg. Aşırı Nit. | 2.73 | .747 | .042 | -.740* | 1 | -.066 | .135 | -.054 | .100 | -.021 |
| 4.Alg. Örg.Des. | 3.37 | .712 | .120 | .239* | -.066 | 1 | .058 | .024 | .234* | -.102 |
| 5.Cinsiyet | - | - | -.104 | -.015 | .135 | .058 | 1 | -.280* | -.084 | -.342** |
| 6.Yaş | 30 | 9.66 | .256* | .330* | -.054 | .024 | -.279** | 1 | .351* | .817** |
| 7.Eğitim | - | - | .156 | .129 | .100 | .234* | -.084 | .351** | 1 | .126 |
| 8.Örg. Kıdem | 5.16 | 7.76 | .267 | .353* | -.021 | -.102 | -.342 | .817** | .126 | 1 |

N=184 *p≤.05, **p≤.01, *** p≤.001,

Araştırmada algılanan aşırı niteliklilik ile bağlamsal performans arasında anlamlı ve negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (.740, p≤.05). Ayrıca algılanan örgütsel destek ile bağlamsal performans arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki de tespit edilmiştir (.239, p≤.05).

Araştırmada ileri sürülen hipotezleri test etmek amacıyla, dört basamaklı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci basamakta kontrol değişkenleri olan cinsiyet (0=Erkek, 1=Kadın), yaş, eğitim (lisans ve lisans üstü eğitim=0 ve lise ve ilköğretim=1) ve örgütsel kıdem değişkenleri analize dahil edilirken, ikinci basamakta ise bağımsız değişken olan görev performansı analize sokulmuştur. Üçüncü basamakta, biçimlendirici değişken olan örgütsel destek analize dahil edilmiştir. Dördüncü basamakta ise etkileşim terimi (interaction term) regresyon analizine sokulmuştur. Etkileşim terimi, bağımsız değişkenle biçimlendirici değişkenin çarpılması sonucu elde edilmektedir (Hair, vd., 1998 :171). Ancak bağımsız değişken, biçimlendirici değişken ve etkileşim terimi arasında çoklu doğrusallık sorunu ortaya çıkabileceğinden, bu sorunun önüne geçmek için bütün değişkenler merkezlenmiştir (centering) (Jaccard ve Turrisi, 2003: 28). Her bir basamağa geçişte açıklanan varyanslarda meydana gelen anlamlı bir değişiklik (ΔR^2), o basamakta analize dahil edilen değişkenin etkisini göstermektedir (Jaccard ve Turrisi, 2003: 11).

Görev performans ile ilgili olarak hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de görülmektedir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, birinci basamakta ele alınan cinsiyet, yaş, eğitim ve örgütsel kıdem kontrol değişkenlerinin görev performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır ($\Delta R^2= .041$, p< .05). İkinci basamakta algılanan aşırı niteliklilik analize dahil edildiğinde, modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($\Delta R^2= .028$, p< .05). Bu doğrultuda H1 hipotezi reddedilmiştir. Üçüncü basamakta algılanan örgütsel destek analize dahil edildiğinde, modelin görev performansını anlamlı bir şekilde açıklamadığı tespit edilmiştir ($\Delta R^2= .037$, p< .05). Dördüncü basamakta analize dahil edilen algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan örgütsel destek etkileşimi, Tablo 2’de de görüldüğü gibi anlamlı bir sonuç vermemiştir. ($\Delta R^2= .080$, p<.05) Buna göre algılanan örgütsel destek aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisini biçimlendirici değişken olarak açıklamadığı tespit edilmiştir. Söz konusu sonuçlar doğrultusunda H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2: Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

| | Görev Performansı | | | |
|-----------------------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| | 1.Basamak | 2.Basamak | 3.Basamak | 4.Basamak |
| | B | B | B | B |
| Cinsiyet | -.105 | -.006 | -.042 | .103 |
| Yaş | .009 | .009 | .008 | .001 |
| Eğitim | .171 | .184 | .102 | .023 |
| Örgütsel Kıdem | .007 | .014 | .009 | .016 |
| Alg. Aşırı Niteliklilik | | -.032 | -.013 | -.043 |
| Alg. Örgütsel Destek | | | -.109 | .099 |
| Alg.AşırıNit*Alg.Örg Destek | | | | .278 |
| R ² | .097 | .099 | .121 | .174 |
| ΔR^2 | .041 | .028 | .037 | .080 |

N=152 *p≤.05, **p≤.01, *** p≤.001, Cinsiyet; 0=Erkek, 1=Kadın; Eğitim;0=Lisans ve ya lisansüstü, 1=Lise ve altı

Bağlamsal performans ile ilgili olarak hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de görülmektedir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, birinci basamakta ele alınan cinsiyet, yaş, eğitim ve örgütsel kıdem kontrol değişkenlerinin bağlamsal performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır ($\Delta R^2 = .074$, $p < .05$). İkinci basamakta algılanan aşırı niteliklilik analize dahil edildiğinde, modelin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($\Delta R^2 = .083$, $p < .05$). Tablo 3’de de görüldüğü gibi algılanan aşırı niteliklilik ile bağlamsal performansı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ($\beta = -.151$, $p < .05$). Bu doğrultuda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Üçüncü basamakta algılanan örgütsel destek analize dahil edildiğinde, modelin bağlamsal performansı anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir ($\Delta R^2 = .145$, $p < .05$). Tablo 3’de görüldüğü gibi algılanan örgütsel desteğin, bağlamsal performansı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ($\beta = .293$, $p < .05$). Dördüncü basamakta analize dahil edilen algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan örgütsel destek etkileşimi, modelin bağlamsal performansını anlamlı bir şekilde açıkladığı görülmektedir ($\Delta R^2 = .206$, $p < .05$). Tablo 3’de de görüldüğü gibi algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan örgütsel destek etkileşimi bağlamsal performansı üzerindeki etkisini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ($\beta = .305$, $p < .05$). Söz konusu sonuçlar doğrultusunda H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3: Hiyerarşik Regresyon Analizinin Sonuçları

| | Bağlamsal Performans | | | |
|-------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | 1. Basamak B | 2. Basamak B | 3. Basamak B | 4. Basamak B |
| Cinsiyet | .016 | .048 | -.019 | -.089 |
| Yaş | .006 | .008 | .005 | -.003 |
| Eğitim | .174 | .218 | .067 | -.025 |
| Örgütsel Kıdem | .016 | .016 | .019 | .027 |
| Alg. Aşırı Niteliklilik | | -.111* | -.076* | -.112* |
| Alg. Örgütsel Destek | | | .202* | .189* |
| Alg. AşırıNit*Alg. Örg Destek | | | | .323* |
| R ² | .128 | .149* | .220* | .287** |
| ΔR^2 | .074 | .083* | .145* | .206** |

N=184 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, Cinsiyet; 0=Erkek, 1=Kadın; Eğitim; 0=Lisans ve ya lisanüstü, 1=Lise ve ya ilköğretim

Sonuç

Bu çalışmada, kişi-iş uyumu çerçevesinde aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performansı nasıl etkilediği ele alınmaktadır. Kişi talep-yetenek ve/ve ya ihtiyaç-sunulan uyumsuzluğu algıladığında, bağlamsal performans davranışları sergilemesinin azalacağı öngörülmüştür. Yapılan analizler sonucu, algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performansı negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Başka bir deyişle, kişi işin gereklerinden daha fazla niteliğe sahip olduğunda, kişi söz konusu niteliklerine karşılık, örgütün ihtiyaçlarını tam karşılamadığını düşünebilir. Bu doğrultuda, kişi iş tanımlarının dışında olan ve örgütün yararına olacak olumlu davranışlarda bulunmayabilir. Söz konusu bulgunun hem daha önce yapılan ampirik çalışmalarla da (örn; Agut vd., 2009:179; Feldman ve Turnley, 2004:303) tutarlı olduğu hem de Sosyal Değişim Teorisinin temel varsayımıyla örtüştüğü görülmektedir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu ise, algılanan aşırı niteliklilik ile görev performansı arasında anlamlı bir ilişkinin saptanamamasıdır. Yapılan analizler sonucu algılanan aşırı nitelikliliğin, kişinin görev performansını pozitif veya negatif yönde etkilemediği görülmektedir. Söz konusu bulgunun nedeni olarak durumsal ve ya mikro ve makro ekonomik koşulların etkisi olabileceği düşünülebilir (Feldman ve Turnley, 2004:303). Literatürde de algılanan aşırı niteliklilik ve görev performansı arasındaki ilişkide tutarlı sonuçlar ortaya konulamamıştır. (örn; Fine ve Nevo, 2008; Erdoğan ve Bauer, 2009; Erdoğan vd., 2015:1234; Agut vd., 2004: 179). Dolayısıyla araştırmanın uygulandığı örneklem itibarıyla, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansını etkilediği yönündeki varsayımlar belirsizliğini korumaya devam etmektedir.

Çalışmanın bir diğer amacını, aşırı nitelikliliğin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde, algılanan örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolünü test etmek oluşturmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin, bağlamsal performans üzerindeki biçimlendirici değişken rolünü açıklamada, gerek Sosyal Değişim Teorisinden gerekse kişilerin sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması görüşünden yola çıkılmıştır. Yapılan analizler sonucu algılanan örgütsel desteğin aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerinde biçimlendirici değişken rolü oynadığı saptanmıştır. Buna göre örgütünden destek gören kişinin, aşırı nitelikli olması karşısında bağlamsal performansının daha az düştüğü saptanmıştır. Başka bir deyişle, kişiler örgütsel destek hissetmediklerinde aşırı nitelikli olmalarından dolayı bağlamsal performansları düşmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgular, birtakım kısıtların varlığı doğrultusunda ele alınmalıdır. Bu çalışmada aşırı niteliklilik ölçümlenirken sadece kişilerin sahip oldukları niteliklerine ilişkin algılarına odaklanılmıştır. Bu durum çalışmanın en önemli kısıtlarından birini oluşturmaktadır. Aşırı niteliklilik ile

ilgili mikro araştırmalarda kullanılan objektif, sübjektif ölçümler, söz konusu ölçümlerin kimler tarafından ve hangi zamanlarda yapılacağının faklılık göstermesi, araştırma sonuçlarının da farklılık göstermesine neden olmaktadır (Erdogan, vd. 2011b). İleride yapılacak çalışmalarda aşırı niteliklilik farklı yöntemlerle ölçülerek konunun geliştirilmesine katkı sağlanabilir. Aynı şekilde görev ve bağlamsal performansın, sadece kişilerin algıları açısından incelenmesi çalışmanın diğer bir kısıtını oluşturmaktadır. Literatürde görev ve bağlamsal performans ölçülmesinde tercih edilen diğer bir yöntem ise kişilerin performanslarına ilişkin değerlendirmeyi ilk üstlerinin yapmasıdır. Literatürde aşırı nitelikli kişilerin ilk üstleri tarafından performans değerlendirmeleri ile kişilerin kendi performanslarını değerlendirmeleri karşılaştırıldığında ilk üstlerin performans değerlendirmelerinin kişilerin kendi performanslarını değerlendirmelerine kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir (örn; Erdogan ve Bauer, 2009:558; Fine ve Nevo, 2008:348). Çalışmada boylamsal araştırma yöntemi yerine kesitsel araştırma yönteminin benimsenmiş olması ise başka bir kısıtı temsil etmektedir. Son olarak verilerin toplanmasında, kolayda örnekleme yönteminden yararlanıldığı için araştırmacının ulaşabildiği kişilerin çalışmaya katılması bir diğer kısıtı oluşturmaktadır.

Çalışmanın, gerek literatüre gerek uygulamaya katkıda bulunduğu düşünölmektedir. Buna göre çalışmanın literatüre en önemli katkılarından biri algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performansı negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Çalışmada ayrıca algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu çalışmada elde edilen bir diğer önemli bulgu ise algılanan örgütsel desteğin aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki negatif etkisini azalttığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda örgütlerin işgörönlere destek olması, değerli olduklarını hissettirmeleri örgütün etkinliği açısından önem taşıyan bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kişi-iş uyumu teorisinde işe ilişkin tutumların ve işe yönelik motivasyonun, iş performansına etki ettiği belirtilmektedir. Ayrıca göreceli yoksunluk teorisine göre, kişilerin, kendilerini karşılaştırdıkları kişi ve ya grupların önemli olduğu vurgulanmaktadır. Katılımcıların iş arkadaşlarının nitelikleri, örgütün sunduğu fırsatlar, iş tatmini vb. kavramlar, aşırı nitelikliliğin iş performansı üzerindeki etkisini biçimlendirerek birer değerşken olarak ileride yapılacak çalışmalarda araştırılabilir. Bu çalışmada sadece beyaz yakalı işgörönlere ele alınmıştır. Bunun nedeni olarak eğitim seviyeleri yüksek düzeyde olan bu işgörönlere grubun, aşırı niteliklilik algısının yüksek olacağı düşünölmüştür. Ancak ileride gerçekleştirilecek çalışmalarda işsizliğin yüksek düzeyde olduğu Türkiye’de aşırı niteliklilik konusunun mavi yakalılar açısından da ele alınması önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- AGUT, Sonia, PEIRO, Jose M. & GRAU, Rose (2009), “The Effect of Overeducation on Job Content Innovation and Career Enhancing Strategies among Young Spanish Employees”, *Journal of Career Development*, S.36, s. 159-182.
- ALTINTUĞ, Nevriye (2009), “Rekabet Üstünlüğünün Sürdürölmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi*, S. 14, s.445-460.
- BASHUR, R. Michael, HERNANDEZ, Ana & PEIRO, J. Maria. (2011), “The Impact of Underemployment on Individual and Organizational Performance”, D. C. Maynard & D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges*. New York: Springer.
- BOLINO, C. Mark & FELDMAN, C. Daniel. (2000), “The Antecedents and Consequences of Underemployment among Expatriates”, *Journal of Organizational Behavior*, S.21, s.889-911.
- BORMAN, C. Walter & MOTOWIDLO, J. Stephen (1997), “Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research”, *Human Performance*, S. 10, s. 99-109.
- BORMAN, C. Walter & MOTOWIDLO, J. Stephen (1993), “Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance”, N, Schmitt & W, Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp, 71-98), New York: Jossey-Bass.
- BORMAN, W.C., PENNER, L.A., Allen, T.D. & MOTOWIDLO, S. J. (2001), “Personality Predictors of Citizenship Performance”, *International Journal of Selection and Assessment*, S. 9, s. 52-69.
- CABLE, M. Daniel & DERUE, D. Scott (2002), “The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perception”. *Journal of Applied Psychology*, S.87, s.875-844.
- CHRISTIAN, S. Michael, GARZA, S. Adele & Slaughter, E. Jerel (2011), “Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relation with Task and Contextual Performance”, *Personnel Psychology*, S. 64, s. 89-136.
- DENTON, Margaret, ZEYTINOĞLU, U. Isık, DAVIES, Sharon & LIAN, Jason (2002), “Job Stress and Job Dissatisfaction of Home Care Workers in the Context of Health Care Restructuring”, *International Journal of Health Services*, S.32, s. 327-357.
- EDWARDS, R. Jeffrey (1991), “Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique”, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, S.6, s. 283-357.
- EDWARDS, R. Jeffrey & SHIPP, J. Abbie (2007), “The Relationship between Person-Environment Fit and Outcomes: An integrative Theoretical Framework”, C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*, New York: Lawrence Erlbaum.
- EISENBERGER, Robert, HUNINGTON, R, HUTCHISON, Steven & SOWA, Debora (1986), “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, S.71, s.500-507.
- EISENBERGER, Robert, STINGLHAMBER, Florence, VANDENBERGHE, Chriatian, SUCHARSKI, Ivan & RHOADES, Linda (2001), “Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention” *Journal of Applied Psychology*, S.86, s. 42-51.
- EISENBERGER, Robert, STINGLHAMBER, Florence, VANDENBERGHE, Chriatian, SUCHARSKI, Ivan & RHOADES, Linda (2002), “Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention”, *Journal of Applied Psychology*, S.87, s. 565-573.

ERDOGAN, Berrin & BAUER, N. Talya (2009) "Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment", *Journal of Applied Psychology*, S. 94, s. 557-565.

ERDOGAN, Berrin, BAUER, N. Talya, PEIRÓ, M. Jose & TRUXILLO, M. Donald (2011a), "Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations", *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, S.4, s.215-232.

ERDOGAN, Berrin, BAUER, N. Talya, PEIRÓ, M. Jose & TRUXILLO, M. Donald (2011b), "Overqualification Theory, Research, and Practice: Things that Matter", *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, S. 4, s. 260 -267.

FELDMAN, C. Daniel & TURNLEY, H. William (2004), "Contingent Employment in Academic Careers: Relative Deprivation among Adjunct Faculty", *Journal of Vocational Behavior*, S. 64, s. 284-307.

FINE, Saul & NEVO, Baruch (2008), "Too Smart for Their Own Good? A study of Perceived Cognitive Overqualification in the Workforce", *The International Journal of Human Resource Management*, S.19, s.346-355.

FREEMAN, B. Richard (1976) *The Overeducated American*, New York: Academic Press.

GOODMAN, A. Scott & SVYANTEK, J. Daniel (1999), "Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, S. 55, s.254-275.

HAIR, F. Joseph, ANDERSON, Rolph E., TATHAM, Ronald & BLACK, C. William (1998), *Multivariate Data Analysis*, 2th Edition, Prentice Hall International, New Jersey.

JACCARD, James & TURISI, Robert (2003), *Interaction Effects in Multiple Regression*, 2nd Edition, Sage University Paper, California.

JOHNSON, W. Roy, MORROW, C. Paula & JOHNSON, Gloria (2002), "An Evaluation of A Perceived Overqualification Scale Across Work Settings", *The Journal of Psychology*, S.135, s.425-441.

KALLEBERG, Arne (2006), *The Mismatched Worker*, Contemporary Societies, W. W. Norton & Company, New York.

KING, L. V. William & HAUTALUOMA, E. Jacob (1987), "Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Performance of Overeducated and Other Workers", *The Journal of Social Psychology*, S.127, s. 421-433.

KRISTOF-BROWN, Amy (2000), "Perceived Applicant Fit: Distinguishing between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit", *Personnel Psychology*, S.53, s.643-671.

KRISTOF-BROWN, Amy, ZIMMERMAN D. Ryan & JOHNSON, Erin (2005), "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor Fit", *Personnel Psychology*, S.58, s.281-242.

LAUVER, J. Kristy & KRISTOF-BROWN, Amy (2001), "Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit", *Journal of Vocational Behavior*, S.49, s.454-470.

LOBENE, Eleni & MEADE, W. Adam (2013), "The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers", *Journal of Career Development*, S.40, s.508-530.

LUKSYTE, Aleksandra, SPITZMUELLER, Chriatiane, & MAYNARD, C. Douglas (2011), "Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators", *Journal of Occupational Health Psychology*, S. 16, s. 279-296.

LYCHN, D. Patrick, EISENBERGER, Robert & ARMELI, Stephen (1999), "Perceived organizational support: Inferior versus Superior Performance by Wary Employees", *Journal of Applied Psychology*, S.84, s.467-483.

MAERTZ, P. Carl, GRIFFETH, W. Roger, CAMPBELL, Nathanael & ALLEN, G. David (2007), "The Effects of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover", *Journal of Organizational Behavior*, S. 28, s. 1059-1075.

MAYNARD, C. Douglas, JOSEPH, A. Todd & MAYNARD, M. Amanda (2006), "Underemployment, Job Attitudes and Turnover Intentions", *Journal of Organizational Behaviour*, S.27, s.509-536.

MAYNARD, C. Douglas, & PARFYONOVA, M. Natalya (2013). "Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining the Roles of Job Attitudes and Work Values", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, S.86, s. 435-455.

MOTOWILDO, J. Stephen & VAN SCOOTER, R. James (1994), "Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance", *Journal of Applied Psychology*, S.79, s. 475-480.

MOTOWILDO, J. Stephen, BORMAN, C. Walter & SCHMIT, J. Mark (1997), "A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance" *Human Performance*, S. 10 s. 71-83.

OTLUOĞLU, Ç. K. Övgü (2015), "Örgütsel Nedenlerle Yaşanan Olumsuz Şokların İş Performansına Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Biçimlendirici Değişken Rolü", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, S. 42, s.221-246.

OTLUOĞLU, Ç. K. Övgü (2014), "Algılanan Yüksek Katılım Sağlayan İş Sistemlerinin İş Performansına Etkisi: İlk Üstün Algılanan Desteğinin Biçimlendirici Değişken Rolü", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.41, s.31-42.

RHOADES, Linda & EISENBERGER, Robert (2002), "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, S.87, s.698-714.

RHOADES, Linda, EISENBERGER, Robert & ARMELI, Stephen (2001), "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, S. 86, s. 825-836.

RIGGLE, J. Robert, DIANE, E. Rick & HANSEN, D. John (2009), "A Meta-Analysis of the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research", *Journal of Business Research*, S.62, s.1027-1030.

ROTUNDO, Maria & SACKETT, R. Paul (2002), "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach", *Journal of Applied Psychology*, S: 87, s.66-80.

OECD (2013), "Skill Mismatch", <http://skills.oecd.org/hotissues/skillsmismatch.html>, (05.08.2014).

SACKETT, R. Paul, & LIEVENS, Filip. (2008), "Personnel Selection", *Annual Review of Psychology*, S. 59, s.1-32.

SADAVA, W. Stanley, O'CONNOR, R. T & MCCREARY, D. R. (2000), "Employment Status and Health in Young Adults: Economic and Behavioural Mediators?", *Journal of Health Psychology*, S. 5, s. 549-560.

WATT, D. John & HARGIS, B. Michael (2010), "Boredom Proneness: Its Relationship with Subjective Underemployment, Perceived Organizational Support, and Job Performance", *Journal of Business and Psychology*, S.25, s.163-174.